

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. ABANK IRENK *CREATIVE* YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh:**

**RADITYA SINGGIH JATILAKSONO**

**12808144012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV ABANK IRENK CREATIVE YOGYAKARTA” yang disusun oleh Raditya Singgih Jatilaksono, NIM: 12808144012 ini telah disetujui untuk diujikan.

Yogyakarta, 29 Juni 2016

Dosen Pembimbing,



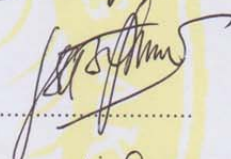
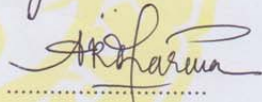
Setyabudi Indartono Ph.D

NIP. 19720720 200312 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV ABANK IRENK CREATIVE YOGYAKARTA" yang disusun oleh Raditya Singgih Jatilaksono dengan NIM: 12808144012 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 1 Juli 2016 dan telah dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Ketua Penguji		21/07/2016
Setyabudi Indartono Ph.D	Sekretaris Penguji		21/7 2016
Arum Darmawati, M.M	Penguji Utama		20/07/2016

Yogyakarta, 22 Juli 2016  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan



Dr. Sugilarsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 0024

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raditya Singgih Jatilaksono  
NIM : 12808144012  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV ABANK IRENK CREATIVE YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 29 Juni 2016

Yang menyatakan,



Raditya Singgih Jatilaksono  
NIM. 12808144012

### **MOTTO**

Belajar tentang kehidupan dari nasehat sebuah kamera : Kalau ingin mendapat

hasil yang maksimal maka harus fokus!

-seseorang-

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kakek dan nenek saya yaitu Alm. Bapak Timan dan Alm. Ibu Timan yang impiannya melihat cucunya lulus kuliah belum terpenuhi karena sudah didahului oleh panggilan Allah SWT ke alam kubur. Kedua saya persembahkan untuk CV Abank Irenk Creative tempat saya penelitian dan tempat mencari pengalaman di dunia kerja sebagai Staff HRD. Ketiga saya persembahkan untuk Bapak Purwadi Hardo Saputro dan Ibu saya Sutiwati yang tak terhitung kasih sayangnya. Keempat untuk kakak dan adik-adik saya yaitu Raditya Galih, Raditya Bagus dan Raditya Bagus. Kelima untuk teman istimewa saya Shofura Dea Roziana yang saling mendukung dan mendoakan untuk sukses bersama di masa depan. Keenam untuk teman yang tanpa lelah membantu menyusun skripsi ini yaitu Sabdo Teguh Prakoso. Ketujuh untuk Dosen Manajemen terutama Pak Setyabudi Indartono selaku pembimbing skripsi yang luar biasa dan untuk Bu Arum Darmawati selaku penguji skripsi yang baik hati. Kedelapan untuk teman-teman kontrakan Jl. Apel 15 C. Kesembilan untuk teman-teman seperjuangan Manajemen seluruh angkatan. Kesepuluh untuk siapapun yang membaca dan memanfaatkan skripsi ini, semoga penelitian bisa menjadi barokah ilmu yang bermanfaat.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV ABANK IRENK *CREATIVE*  
YOGYAKARTA**

**Oleh:  
Raditya Singgih Jatilaksono  
12808144012**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, (3) Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta berjumlah 84 pegawai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dari hasil uji CFA terdapat 2 item pertanyaan yang gugur yaitu 1 item pertanyaan Kinerja Karyawan dan 1 item pertanyaan Budaya Organisasi. Sehingga dari total 16 item pertanyaan, terdapat 14 pertanyaan yang lolos uji CFA.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta  $\beta=0,404^{***}$   $p=0,000$ , dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,144. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta  $\beta=0,410^{***}$   $p=0,000$ , dengan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,155. (3) Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa disiplin kerja  $\beta=0,260^{***}$   $p=0,000$  dan budaya organisasi  $\beta=0,283^{***}$   $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,200\*. Hal ini berarti kemampuan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 20%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi



**THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE CV ABANK  
IRENK CREATIVE YOGYAKARTA**

**By:**  
**Raditya Singgih Jatilaksono**  
**12808144012**

**ABSTRACT**

*The research aimed to find out: (1) The impact of work discipline toward employee performance at CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, (2) The impact of organizational culture toward employee performance at CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, (3) The impact of work discipline and organizational culture toward employee performance at CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.*

*The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 84 respondents and used jenuh sampling method. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression.*

*The result of this research showed that: (1) work discipline had a positive effect and significant to the employee performance with  $\beta=0,404^{***}$   $p=0,000$ , with the contribution of the work discipline ( $\Delta R^2$ ) 0,144. (2) organizational culture has a positive effect and significant to employee performance with ( $\beta$ ) value  $\beta=0,410^{***}$   $p=0,000$ , with the contribution of organizational culture ( $\Delta R^2$ ) 0,155, (3) work discipline with  $\beta=0,260^{***}$   $p=0,000$  and organizational culture  $\beta=0,283^{***}$   $p=0,000$  had a positive effect and significant to the employee performance. The contribution of work discipline and organizational culture explained the employee performance 20%.*

*Keywords: employee performance, work discipline, organizational culture*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Arif Wibowo,M.E.I, dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Arum Darmawati,M.M., dan Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, MPd., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Mas Yan Sukmana, Mbak Intan, Mas Adit dan seluruh jajaran karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta
8. Kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang,doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi

9. Teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.

10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 29 Juni 2016

Penulis,



Raditya Singgih Jatilaksono

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
2. Disiplin Kerja.....	19
3. Budaya Organisasi.....	26
B. Penelitian yang Relevan .....	34
C. Kerangka Berpikir .....	35
D. Paradigma Penelitian .....	42
E. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Desain Penelitian .....	43
B. Metode Pengumpulan Data.....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
D. Definisi Operasional Variabel.....	44
E. Populasi dan Sampel .....	45

F. Instrumen Penelitian .....	47
G. Uji Instrumen .....	48
H. . Teknik Analisis Data.....	54
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	59
B. Hasil Penelitian .....	61
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	62
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	70
3. Pengujian Hipotesis .....	72
C. Pembahasan .....	75
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Keterbatasan Penelitian .....	80
C. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

1. Data Produksi CV Abank Irenk Creative Yogyakarta Tahun 2011-2015.....	2
2. Data Abesnsi Terlambat dan Izin Lebih dari 3x Bulan September – Desember 2015 .....	5
3. Data Izin Pulang Cepat dan Tidak Scan Masuk/Pulang Lebih dari 3x Oktober – Desember 2015 .....	5
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	47
5. KMO and Bartlett's Test .....	49
6. <i>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></i> .....	50
7. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i> .....	52
8. <i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i> .....	52
9. Hasil Uji Reliabilitas .....	54
10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	62
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
12. Karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja .....	64
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima .....	64
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	66
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	66
17. Kategorisasi Kinerja Karyawan .....	67
18. Katergorisasi Disiplin Kerja .....	68
19. Kategorisasi Budaya Organisasi .....	69
20. Hasil Uji Normalitas .....	70
21. Hasil Uji Linearitas .....	71
22. Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	73
24. Hasil Pengujian Hipotesis .....	74

## DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian .....	42
2. Struktur Organisasi CV Abank Iren <i>Creative</i> Yogyakarta .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	89
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	96
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	98
5. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	100
6. Hasil Uji Deskriptif.....	103
7. Hasil Uji Kategorisasi .....	104
8. Hasil Normalitas .....	105
9. Hasil Uji Linieritas.....	106
10. Hasil Uji Multikolinieritas .....	106
11. Hasil Uji Regresi .....	107



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta bekerja di bidang buku tahunan sekolah. Jadi yang menjadi *client* nya adalah instansi atau sekolah-sekolah yang ada di Indonesia.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai

tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Kinerja dari karyawan CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dinilai menurun oleh Pimpinan perusahaan dari tahun 2014 lalu. Dimana ada penurunan produksi yang besar antara tahun 2014 sampai tahun 2015. Berikut data Produksi yang diperoleh dari Divisi Produksi di CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

**Tabel 1. Data Produksi Tahun 2011-2015**

<b>Wilayah / Tahun</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Jakarta	-	6	15	41	23
Jawa Timur	-	5	16	16	18
Luar Pulau Jawa	-	4	11	8	27
Semarang	8	17	12	20	12
Solo	13	15	14	27	21
Yogya 1	19	30	38	41	48
Yogya 2	20	27	42	42	17
<b>Jumlah / Target</b>	<b>60 / 50</b>	<b>104 / 100</b>	<b>149 / 150</b>	<b>191 / 200</b>	<b>166 / 250</b>

Sumber: Bag.Produksi CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Berdasarkan data produksi dari tahun 2011-2015 terdapat fakta jika produksi mengalami fluktuasi. Bahkan terdapat jumlah yang tidak sesuai target pada tahun 2013-2015, dimana pada tahun 2014 ada 191 instansi yang bekerjasama dengan CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dengan target di tahun 2014 adalah 200. Karena target kurang 9 instansi pada tahun 2014 maka pimpinan perusahaan meningkatkan target penjualan di 2015 dengan jumlah 250 instansi yang bekerjasama menggunakan jasa CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Penurunan yang cukup besar terjadi pada tahun 2015, dimana pada tahun 2014 jumlah produksi berjumlah 191 mengalami penurunan menjadi 166. CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta memiliki dua daerah pemasaran yang menjadi andalan perusahaan yang sedang mengalami penurunan sangat besar. Wilayah pemasaran di Yogya 2 yang mencakup daerah Klaten, Purworejo, Wonosobo, Magelang, Banjarnegara dan Tulungagung hanya berjumlah 17 sekolah di tahun 2015. Padahal di tahun 2014 sebelumnya berjumlah 42 sekolah. Jadi di tahun 2015 wilayah pemasaran Yogya 2 mengalami penurunan lebih dari 50%. Selain di Yogya 2 yang mengalami penurunan, wilayah Jakarta juga mengalami penurunan yang tidak sedikit. Pada tahun 2014 berjumlah 41 sekolah, akan tetapi mengalami penurunan menjadi 23 di tahun 2015. Jakarta merupakan wilayah pemasaran dari CV Abank Irenk *Creative* yang dijadikan andalan mengingat Jakarta adalah Ibukota Negara dan mempunyai segmen pasar yang lebih banyak di banding wilayah pemasaran lainnya.

Dari hasil wawancara dengan Manajer Produksi, kebanyakan klien tidak melanjutkan kerjasama dengan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dikarenakan produk tidak sesuai dengan isi kontrak. Misalnya kasus pada SMA N 1 Wonosobo pada tahun 2014. Pada surat kontrak terdapat pasal yang mengatakan bahwa cover buku tahunan sekolah terdapat dua kancing buku, namun saat buku dikirim ke sekolah tidak terdapat kancing yang menempel di cover buku. Sehingga pihak sekolah mengembalikan semua buku yang sudah dikirim ke perusahaan agar dilengkapi. Selain itu pihak sekolah juga melakukan sistem *blacklist* untuk CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta di tahun-tahun berikutnya.

Setelah melakukan observasi dengan cara wawancara kepada Manajer Pemasaran dan Manajer Produksi, terdapat kesimpulan alasan banyak klien yang tidak melanjutkan kerjasama sehingga karyawan di CV Abank Irenk mengalami penurunan kinerja. Hal ini dikuatkan dengan banyaknya komplain dari klien atas produknya yang tidak sesuai dengan yang ada di surat kontrak. Jadi produk dari CV Abank Irenk *Creative* dinilai tidak sesuai dengan harapan klien dan mereka menolak untuk memperpanjang kerjasama dengan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini dikuatkan dengan data di lapangan setelah penulis melakukan wawancara dengan pihak HRD di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Dari hasil wawancara dengan HRD CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja dalam perusahaan tersebut antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini mengambil dua faktor tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Penulis mendapat data di lapangan untuk laporan absensi karyawan di tahun 2015 dari Bulan September sampai Desember.

**Tabel 2 Data Absensi Terlambat dan Izin Lebih dari 3x Bulan September – Desember 2015**

Periode	Terlambat	Izin	Total
September	2	8	<b>10</b>
Oktober	12	5	<b>17</b>
November	9	15	<b>24</b>
Desember	18	11	<b>21</b>

Sumber: HRD CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Berdasarkan data pada Tabel 2 jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 3x paling sedikit pada bulan September berjumlah 2 orang. Namun mengalami kenaikan yang sangat besar pada Bulan Oktober dengan jumlah 12 orang dan memuncak dengan jumlah terbanyak pada Bulan Desember berjumlah 18 orang.

Selain pada keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan izin juga mengalami jumlah yang tidak sedikit. Jumlah izin karyawan lebih dari 3x paling banyak terjadi pada Bulan November berjumlah 15 orang dan paling sedikit pada bulan Oktober berjumlah 5 orang. Walaupun mengalami fluktuasi namun jumlah izin karyawan yang lebih dari 3x dalam satu bulan masih menunjukkan jumlah yang sangat besar. Berdasarkan data izin karyawan dan keterlambatan lebih dari 3x di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih relatif rendah.

**Tabel 3 Data Izin Pulang Cepat dan Tidak Scan Masuk/Pulang Lebih dari 3x**

Periode	Pulang Cepat	Tidak Scan masuk dan Scan Pulang	Total
Oktober	11	22	<b>33</b>
November	10	15	<b>25</b>
Desember	8	19	<b>27</b>

Sumber : HRD CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta

Untuk Ketaatan pada peraturan kerja banyak karyawan yang masih melanggar peraturan jam kerja. Dari tabel 3 terdapat jumlah karyawan yang melanggar jam kerja seperti pulang cepat dan tidak scan masuk/scan pulang yang lebih dari 3x dalam 1 bulan. Jumlah pelanggaran terbanyak untuk pulang cepat pada bulan Oktober dengan jumlah karyawan yg melanggar 11 orang. Seharusnya karyawan baru boleh pulang saat jam 18.00. Sedangkan untuk kasus Tidak scan masuk/scan pulang jumlah terbanyak pada bulan Oktober juga dengan jumlah kasus 22 karyawan. Jika karyawan tidak melakukan scan masuk/scan pulang atasan tidak mengetahui apakah karyawan tersebut benar-benar 8 jam di kantor karena kalau tidak scan masuk/scan pulang karyawan terindikasi datang terlambat ataupun pulang cepat, atau bahkan tidak masuk tanpa keterangan. Pemanfaatan waktu karyawan terbilang kurang maksimal karena tingginya angka pulang cepat karyawan.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berikut data izin pulang cepat dan

tidak *scan* masuk maupun *scan* pulang karyawan di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Berdasarkan data dari HRD CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta budaya organisasi pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah. Jadi saat ini CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta sedang menerapkan budaya organisasi yang baru untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Budaya baru yang sedang diterapkan oleh CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta yaitu diterapkan sistem *scan in/out* untuk bukti kehadiran karyawan. Durasi kerja 8 jam di kantor yang dimulai dari jam 10.00-18.00 WIB agar karyawan lebih inovatif dalam membuat konsep buku tahunan. Selain itu dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan karyawan bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pihak perusahaan juga mengadakan futsal bareng seluruh karyawan setiap hari Selasa yang diharapkan mengurangi stress dan juga memaksimalkan teamwork untuk seluruh karyawan dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya di lapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Karyawan di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta masih terbawa oleh budaya lama yang dinilai oleh pimpinan menurunkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir karena masih belum terbiasa dengan sistem baru, karena sistem lama tidak ada jam kerja di kantor. Karyawan bisa semaunya kerja di kantor karena tidak ada patokan jam kerja di budaya lama. Hal ini yang dinilai oleh Manajer HRD bisa menurunkan kinerja karyawan. Manajer Pemasaran juga menambahkan



kalau banyak kekalahan lelang produk dengan perusahaan lain karena kurangnya inovasi konten yang ditawarkan kepada klien. Banyaknya karyawan yang pulang lebih awal dinilai oleh Manajer HRD bahwa karyawan kurang agresif dalam bekerja. Karyawan juga dirasa kurang menjaga stabilitas kerja oleh pimpinan perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh hasil observasi peneliti di bagian produksi kalau banyak karyawan yang istirahat sebelum waktunya yaitu jam 12 siang dan pulang sebelum jam kerja berakhir sehingga mengakibatkan produksi tidak selesai tepat waktu. Karena produksi tidak tepat waktu, jadwal buku yang seharusnya sudah jadi dan dikirim kepada klien juga mengalami penundaan, dan akibat tidak sesuai dalam kontrak jadwal produksinya maka untuk tahun depan kebanyakan klien tidak mau melanjutkan kerjasama dengan perusahaan.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan studi pada CV Abank Irenk *Creative Yogyakarta*".

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Disiplin kerja sangat rendah dilihat dari data absensi karyawan
2. Budaya organisasi masih sangat rendah karena baru terbentuk di bulan Agustus 2015.
3. Karyawan belum bisa beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibentuk perusahaan.
4. Tingginya tingkat keterlambatan, pulang cepat, dan absensi karyawan.
5. Kinerja karyawan yang menurun dari tahun 2014 sampai 2015

#### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". Kinerja Karyawan dipilih karena peningkatan kinerja kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative Yogyakarta*?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang

harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As'ad 2003) yaitu :

*a. Subjective Procedure*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur

memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu :

1. Tipe *Liniency*, terjadi kalau peninilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
2. Tipe *Strictness*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
3. Tipe *Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
4. Halo *Effect Error*, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
5. Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka - prasangka baik kearah positif maupun kearah negative.

*b. Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya. Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu :

1. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
2. Berhubungan dengan *personal information* (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.



c. *Proficiency Testing*

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

b. **Indikator Kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan *volume* kerja.

### 3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

### 4. Efektifitas dan Efisiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

### 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

## c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

### 1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

## 2. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

## 4. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan memengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5. Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 6. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor penting dalam kinerja. Seseorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

#### 7. Jaminan sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawannya selama bekerja.

#### 8. Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

#### 9. Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

#### 10. Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

#### 11. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

Menurut Rahmatullah (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1) Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari : sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat , dan job design.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Dalam kondisi ini diperlukan disiplin. Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2001) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dari penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dengan terbentuknya suatu aturan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **b. Karakteristik Disiplin Kerja**

Menurut Evanita (2013), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

#### **1. Kehadiran**

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### **2. Ketaatan pada peraturan kerja**

Karyawan yang taat pada peraturan kerjaitidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.



3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

**d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Luthans (2006), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

## 2. *Command dicipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

### e. **Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja**

Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

#### 1) Penataan kehidupan bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

#### 2) Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

### 4) Fungsi pemaksaan

Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan

sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

#### 5) Fungsi hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

#### 6) Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (1994) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Definisi Budaya Organisasi**

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak

satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi

dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin, 2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

**b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

2. Perhatian pada rincian

Seberapa teliti dan cermat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Orientasi hasil

Hasil pekerjaan karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan atau belum.

4. Orientasi manusia

Tingkat kesadaran karyawan dalam mengembangkan dirinya guna memaksimalkan pekerjaannya.

5. Orientasi tim

Sejauh mana karyawan mampu membina hubungan baik antara atasan dan mitra kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Agresivitas dan stabilitas

Seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

**c. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

### 1. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail,  
 Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu



pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memeeerhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
2. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
3. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

#### **e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
2. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka

#### **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian-penelitian yang menyangkut disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Raharjo dan Prawatya (2012) yang meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi berpengaruh positif pada

kinerja karyawan. Artinya naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin dan budaya.

2. Saputra (2016) menyatakan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove *International* Yogyakarta. Menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Herdiany (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Iskandar Indah *Printing Textile* Surakarta.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Saputra (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Selain itu menurut Raharjo dan Prawatya (2012) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai

bagian dari perusahaan. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola disiplin kerja dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan.

Karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang kurang maksimal karena kurangnya kesadaran dalam diri sebagai bagian dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta masih relatif berusia muda, sehingga kesadaran diri dalam bekerja sesuai tujuan organisasi juga masih kurang.

Hasil wawancara penulis dengan bagian HRD pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja sehingga sering terlambat, izin tidak masuk kerja, hingga absen bekerja di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Hal tersebut merupakan indikasi dari disiplin kerja karyawan yang rendah di perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi pula kinerja mereka.

Jika karyawan datang terlambat otomatis jam kerja nya akan berkurang dan pekerjaannya juga akan molor. Terlebih jika ada karyawan yang datang terlambat dan mengajukan izin pulang

cepat, maka jam kerja sangat banyak berkurang. Walaupun karyawan tahu ada sanksi jika terlambat, mereka masih kurang mempedulikan hal tersebut karena masih terbawa budaya lama dengan memakai prinsip yang penting pekerjaan selesai, entah berapa lama pengerjaannya.

Jadi dalam sistem yang baru menekankan disiplin kerja untuk pekerjaan agar bisa mengerjakan berbagai tugas secara maksimal. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh beberapa ahli yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yang diantaranya adalah pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran. Kedua hal tersebut merupakan karakteristik dari disiplin kerja.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Herdiany (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan

mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta dapat dikatakan masih relatif baru karena budaya organisasi pada perusahaan tersebut baru saja dibentuk setelah adanya divisi HRD. Sebelum adanya budaya organisasi di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta, para karyawan tidak terikat aturan jam kerja dan hanya berada di kantor apabila ada keperluan mendesak saja. Namun setelah adanya aturan baru, karyawan harus mulai beradaptasi dan menaati jam kerja yang berlaku yaitu pukul 10.00-18.00. Interaksi antar karyawan pun lebih meningkat intensitasnya karena semua karyawan berada di kantor di jam kerja yang sama. Hal itu banyak merubah cara berperilaku karyawan. Terkait dengan norma pekerjaan yang dilakukan karyawan jadi lebih tersusun seharusnya karena karyawan tahu porsi untuk bekerja dan kapan selesai bekerja. dan juga berpengaruh terhadap iklim kerja yang berbeda dari sebelumnya yang hanya bekerja jika ada proyek pekerjaan saja.



Hasil wawancara penulis dengan bagian HRD pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat bekerja, pulang lebih cepat dari jam kerja, serta tidak ada konfirmasi scan masuk maupun scan pulang. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum menaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang dibentuk CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta masih belum berhasil diterapkan dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun masih kurang. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan menurut Robbins (1996) salah satu indikator budaya organisasi adalah orientasi hasil. Yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang terus meningkat setiap periode atau tahun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), salah satu fungsi budaya organisasi adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya. Tujuan jangka panjang yang dimaksud merupakan yang dihasilkan karyawan perusahaan meningkat setiap tahunnya. Jadi dari teori di atas

dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

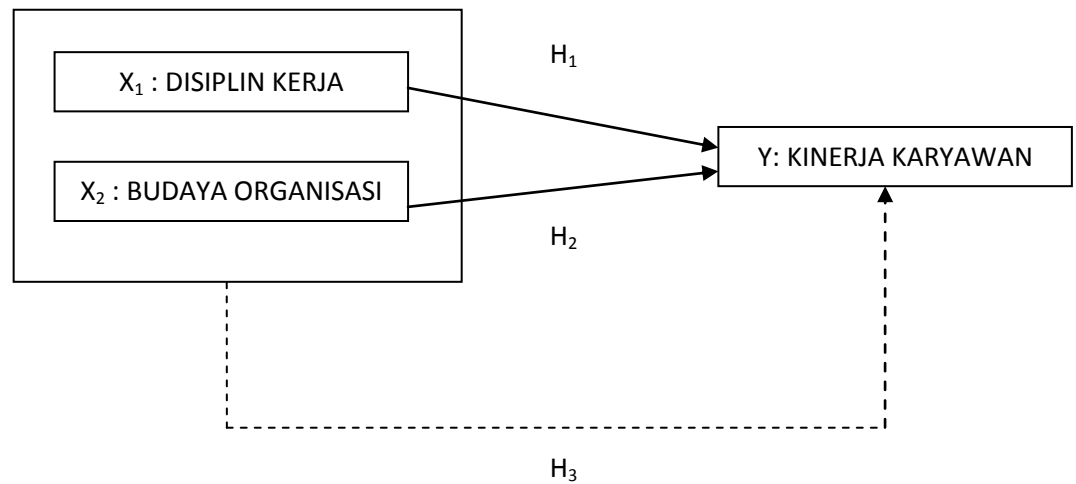
### 3. Pengaruh Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Raharjo dan Prawatya (2012) yang menyatakan bahwa disiplin dan budaya bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada

disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

————→ Pengaruh antar variabel

-----→ Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap Y

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**H<sub>2</sub>** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**H<sub>3</sub>** : Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2010). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Arikunto (2010), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV. Abank Irenk *Creative* yang beralamat di Jl.Sukoharjo No.138B Gejayan, Condong Catur, Depok, Sleman. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2016.

### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Dependen

Dalam Penelitian ini, peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawan di CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta sebagai variabel terikat atau dependen. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan indikator menurut Mathis dan Jackson (2002) yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, efektifitas dan efisiensi, dan kerjasama

#### 2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) karyawan CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku studi pada CV.Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Indikator dalam penelitian ini menggunakan Rivai (2005) yang meliputi; kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, tekerja etis.

b. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) CV Abank Irenk *Creative* Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Tampubolon, (2008) yaitu: inovatif, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 orang karyawan di CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta yang terbagi menjadi beberapa bidang yaitu *HRD, branding, IT & alat, produksi, fotografer, designer, pop-up, art director, creative production*, keuangan dan pemasaran.

## 2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Menurut Sugiyono (2001) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini diperkuat dengan menggunakan penelitian populasi karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 sebagaimana pendapat Arikunto (2010), jika populasi kurang dari 100 akan lebih baik jika sampel diambil dari keseluruhan populasi.

## 3. Alat Ukur

Skala pengukuran variable dalam penelitian ini mengacu pada skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban yang masing-masing jawaban diberi bobot antara 1-5, dengan rincian menurut Singarimbun (1995) :

1. Jawaban SS sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban S setuju diberi bobot 4
3. Jawaban R ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban TS tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi bobot 1



## F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat 3 variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan total berisi 16 pertanyaan. Yang terdiri dari 5 pertanyaan disiplin kerja, 6 pertanyaan budaya organisasi, dan 5 pertanyaan kinerja karyawan. Maka disusun kisi-kisi yang ditetapkan untuk mempermudah perolehan data. Kisi- kisi instrumen penelitian ini adalah:

**Tabel 4: Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2002)	1. Kualitas Kerja	1	Radeswandri dan Utami (2013)
	2. Kuantitas Kerja	2	
	3. Pemanfaatan Waktu	3	
	4. Efektifitas dan Efisiensi	4	
	5. Kerjasama	5	
Disiplin Kerja (Rivai (2005))	1. Kehadiran	6	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	7	
	3. Ketaatan pada standar kerja	8	
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	9	
	5. Bekerja Etis	10	
Budaya Organisasi Tampubolon, (2008)	1. Inovatif	11	
	2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail,	12	
	3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	13	
	4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan,	14	
	5. Agresif dalam bekerja	15	
	6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	16	

## G. Uji Instrumen

Suatu instrumen harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, agar dapat memperoleh hasil yang diandalkan. Uji coba instrumen dilakukan menggunakan seluruh karyawan CV Abank Irenk Creative, dimana jenis uji ini adalah uji terpakai, artinya responden uji instrumen termasuk anggota penelitian sesungguhnya. Uji yang dilaksanakan sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan

mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor yaitu *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* dan *divergent validity* merupakan cara untuk menilai validitas konstruk dari prosedur pengukuran (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan tingkat korelasi antara instrumen pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Sedangkan *divergent validity* membantu untuk membangun validitas konstruk, sehingga untuk menilai validitas konstruk harus terlebih dahulu menetapkan *convergent validity*, sebelum menguji *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. KMO and Bartlett's**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.772
Approx. Chi-Square		930.902
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	.000

Selanjutnya pada tabel 6 ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

**Tabel 6. *Rotated Factor Matrix*<sup>a</sup> tahap 1**

Rotated Factor Matrix <sup>a</sup>			
	Factor		
	1	2	3
K1			.593
K2			
K3			.730
K4			.963
K5			.684
DK1	.731		
DK2	.816		
DK3	.894		
DK4	.908		
DK5	.741		
BO1		.718	
BO2		.813	
BO3		.724	
BO4		.643	
BO5		.770	
BO6			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan:

K = Kinerja

DK = Disiplin Kerja

BO = Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa item Kinerja 1, 3, 4, 5 yang merupakan item dari Kinerja yang mengelompok pada faktor 3. Item Disiplin Kerja 1, 2, 3, 4, 5 yang merupakan item dari Disiplin Kerja mengelompok pada faktor 1. Item Budaya Organisasi 1, 2, 3, 4, 5, merupakan item dari variabel Budaya Organisasi yang mengelompok pada faktor 2.

Oleh karena uji CFA ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

#### 1) *Convergent Validity*

Jogiyanto (2011) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur – pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014 : 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. *AVE value* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations**

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	K	4.0595	.69920	0.74503	<b>.844</b>		
2	DK	3.4452	.69653	0.81432	0.416	<b>.930</b>	
3	BO	3.8286	.82383	0.73625	0.315	0.379	<b>.872</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

## 2) Divergent validity

Trochim dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep – konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk. Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 8. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity**

	Variabel		1	2	3
1	K	0.745	<b>0.74503</b>	0.173056	0.099225
2	DK	0.814	0.461888	<b>0.81432</b>	0.143641
3	BO	0.736	0.355577	0.420807	<b>0.73625</b>

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a.  $0.80 - 1,0$  = Reliabilitas Baik
- b.  $0,60 - 0,79$  = Reliabilitas Diterima
- c.  $< 0,60$  = Reliabilitas Buruk

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,844	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,930	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,872	Reliabel

## H. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2008) mengatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Terdapat tiga hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yang meliputi:

- a. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan.
- b. Penelitian ini memiliki tiga variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Data ini kemudian diolah menggunakan analisis deskripsi statistik sehingga diperoleh nilai maksimal, nilai minimal, nilai mean (Me) dan Standar Deviasi (SD).
- c. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang



dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Saifuddin Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

$$1) \text{ Tinggi} \quad : X \geq M + SD$$

$$2) \text{ Sedang} \quad : M - SD \leq X < M + SD$$

$$3) \text{ Rendah} \quad : X < M - SD$$

## **I. Uji Asumsi Klasik**

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi untuk analisis datanya. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi bisa dilakukan.

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Banyak sekali teknik pengujian normalitas suatu distribusi data yang telah dikembangkan oleh para ahli. Salah satu teknik

yang bisa digunakan untuk menguji normalitas data adalah melalui rumus Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan berdasarkan probabilitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik uji F dengan bantuan program komputer SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear (Ghozali, 2005). Uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan menggunakan SPSS. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari tolerance value dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas.

## **J. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik

turunnya) variabel dependen (kriterium). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah dua.

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

#### **K. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )**

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 1995)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya CV Abank Irenk Creative Yogyakarta**

CV Abank Irenk Creative Yogyakarta yang berderak di bidang buku tahunan/kenangan sekolah sudah berdiri pada 15 Januari 2004. Pada awal mula abankirenk berdiri, Abank Irenk belum memiliki kantor. Kantor yang digunakan saat itu adalah ruang kamar dari owner, Ahmad Mirwan. Selama hampir 2 tahun lokasi kantor di Jl.Palagan, hingga akhirnya berpindah ke yang lebih besar. Pada tahun 2011, Abank Irenk memiliki 3 lokasi kantor yang dibagi berdasarkan fungsinya, yaitu kantor desainer, kantor fotografer, dan kantor produksi. Sampai pada akhirnya tahun 2016 Abank Irenk berkantor di Jl.Sukoharjo No.138B Gejayan, Condong Catur, Depok, Sleman. Pada awal berdiri, klien abankirenk hanya 1, yaitu SMA dimana dulu *owner* bersekolah. Pada tahun kedua dan ketiga, jumlah klien per tahunnya masih belum terlalu banyak. Mulai tahun keempat, peningkatan jumlah klien sudah mulai terlihat. Hingga saat ini, Abank Irenk telah mengerjakan lebih dari 1000 proyek selama 12 tahun berdiri. Beberapa bidang yang dikerjakan adalah fokus pada pembuatan buku tahunan sekolah yang meliputi fotografi, *design*, *pop up*, dan cetak. Namun, juga terdapat beberapa produk lain seperti foto wedding, foto pre wedding, foto *company profile*, *pop up card*, *merchandise*, dan lain-lain. Saat ini telah memiliki kantor cabang di Jakarta, Solo, Semarang, Lampung, Bandung,

Jawa Timur, Kalimantan, Makassar dan Purwokerto. Saat ini CV Abank Irenk Creative dipimpin oleh Ahmad Mirwan selaku owner, dibantu oleh Yan Sukmana sebagai General Manager dan terdiri dari beberapa Divisi yaitu *Marketing*, *Produksi*, *HRD*, *Creative*, *Percetakan*, *Branding*, *IT* dan *Alat*.

## **2. Visi dan Misi CV Abank Irenk Creative Yogyakarta**

### **a. Visi CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.**

Menjadi perusahaan dan partner kreatif terbaik serta mengesankan dalam menghasilkan buku tahunan, fotografi dan jasa kreatif lainnya.

### **b. Misi Abank Irenk Creative Yogyakarta.**

#### **1) Memorable product**

Menciptakan produk dengan kreativitas, desain, foto dan bahan terbaik.

#### **2) Memorable service**

Menjalin kedekatan dan hubungan baik dengan konsumen serta menangani komplain dalam waktu singkat.

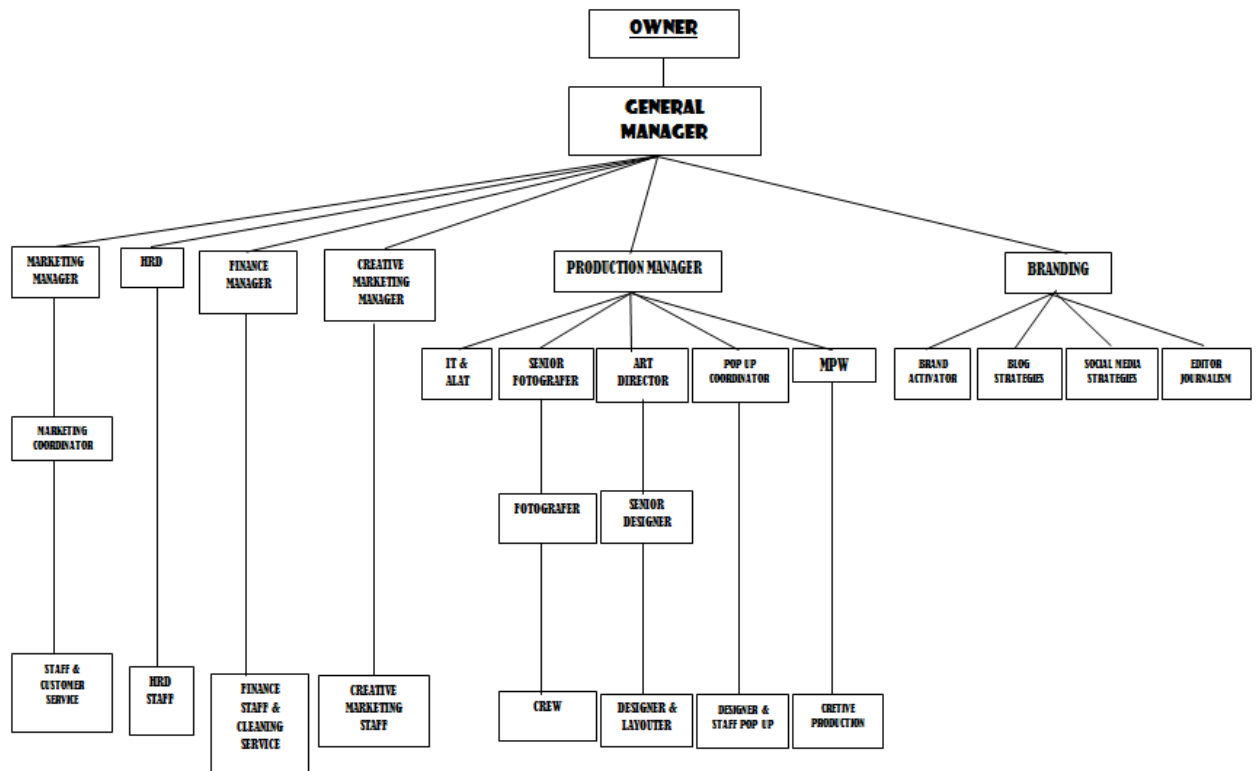
#### **3) Memorable camp Menjadikan camp yang kreatif, menyenangkan dan nyaman untuk berproses kreatif.**

#### **4) Memorable culture**

Memiliki SDM yang bertanggung jawab, disiplin dan profesional serta memiliki kecakapan dalam kerja tim untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi.

### 3. Struktur Organisasi CV Abank Irenk Creative Yogyakarta

Gambar 2. Struktur Organisasi CV Abank Irenk Creative Yogyakarta



### B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

## 1. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, gaji, status, dan posisi

#### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	63	75%
2.	Perempuan	21	25%
Total		84	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 75% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 25%. Dengan demikian mayoritas responden dari CV Abank Irenk Creative Yogyakarta adalah laki-laki hal ini karena proses rekrutmen karyawan laki-laki yang lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jumlah laki-laki dibutuhkan lebih banyak karena pekerjaan yang menuntut mobilitas ke luar kota dan pekerjaan yang cukup berat.



## 2) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA	34	40,5%
D-3	15	17,9%
S-1	35	41,7%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 11, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan antara SMA sejumlah 34 orang (40,5%). Sisanya memiliki tingkat pendidikan antara S-1 sejumlah 35 orang (41,7%), dan D-3 sejumlah 15 orang (17,9%). Mayoritas responden yang ada CV Abank Irenk Creative Yogyakarta memiliki tingkat pendidikan S1. Hal tersebut dikarenakan dalam proses *recruitment* CV Abank Irenk Creative Yogyakarta memang menetapkan standar SMA dan S1 sebagai syarat minimal untuk bekerja di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

## 3) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama kerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 tahun	26	31%
1- 5 tahun	48	57,1%
6-10 tahun	8	9,5%
>10 tahun	2	2,4%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 12, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih 1-5 tahun sejumlah 48 orang (57,1%). Sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 26 orang (31,0%), antara 6-10 tahun sejumlah 8 orang (9,5%) dan lebih dari sepuluh tahun ada 2 orang (2,4). Artinya dari tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya, karena sebagian besar pegawai bekerja dalam rentan 1-5 tahun.

#### 4) Karakteristik Responden berdasarkan Gaji

Data ini untuk mengetahui proporsi gaji yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima disajikan pada Tabel 15:

**Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Gaji yang diterima**

<b>Gaji</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 juta	18	21,4%
1-2 juta	44	52,4%
2-3 juta	11	13,1%
3-4 juta	6	7,1%
4-5 juta	3	3,6%
>5 juta	2	2,4%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 13, mayoritas responden memiliki gaji 1-2 juta sebanyak 44 orang (52,4%). Sisanya memiliki gaji < 1 juta sebanyak 18 orang (21,4%), gaji 2-3 juta sebanyak 11 orang (13,1%), 3-4 juta 6 orang (7,1%) , 4-5 juta 3 orang (3,6%) dan gaji lebih dari 5 juta sebanyak 2 orang (2,4%). Mayoritas responden dari Abank Irenk Creative Yogyakarta memiliki gaji 1-2 juta, hal ini dikarenakan disesuaikan kebutuhan perusahaan dan disesuaikan dengan pendidikan terakhir karyawan.

#### 5) Karakteristik Responden berdasarkan usia

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	-	-
20-25 tahun	75	89,3%
25-30 tahun	9	10,7%
>30 tahun	-	-
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 14, mayoritas responden memiliki usia antara 20-25 tahun sebanyak 75 orang (89,3%), sisanya 9 orang untuk usia antara 25-30 tahun (10,7%) . Artinya dari Tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja merupakan karyawan dengan usia produktif dan masih sangat muda, karena sebagian besar karyawan bekerja dalam rentan usia 20-25 tahun.

6) Karakteristik Responden berdasarkan status

Data ini untuk mengetahui proporsi status perkawinan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel 15. Karakteristik Responden berdasarkan Status**

Status	Frekuensi	Persentase
Lajang	77	91,7%
Menikah	7	8,3%
Cerai	-	-
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 15, mayoritas responden berstatus lajang atau belum menikah sebanyak 77 orang (91,7%) sisanya sudah menikah sebanyak 7 orang (8,3%) . Artinya dari tabel 14 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan masih sangat muda dan belum berumah tangga karena memiliki rata-rata usia 20-25 tahun.

7) Karakteristik Responden berdasarkan posisi

Data ini untuk mengetahui proporsi status perkawinan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 16. Karakteristik Responden berdasarkan Posisi**

Posisi	Frekuensi	Persentase
Pimpinan	10	11,9%
Staff	74	88,1%
Total	84	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan jawaban dari Tabel 16, mayoritas responden adalah staff dengan jumlah 74 orang (88,1%) dan pimpinan sebanyak 10 orang (11,9%).

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ).

1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,75 dengan *mean* sebesar 4,0595 dan standar deviasi sebesar 0,69920. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 16 berikut ini:

**Tabel 17. Kategorisasi Kinerja Karyawan**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,7587$	15	17,85%
Sedang	$3.3603 \leq X < 4.7587$	63	75%
Rendah	$X < 3.3603$	6	7,15%
Jumlah		84	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 17 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan jumlah 63 orang responden (75%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 15 orang responden

(17,85%) dan kategori rendah sebanyak 6 orang responden (7,15%). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta berada dalam kategori sedang.

## 2) Disiplin Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 4,80 dengan *mean* sebesar 3,4452 dan standar deviasi sebesar 0,69653. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (MI) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada tabel 17 berikut ini:

**Tabel 18. Kategorisasi Disiplin Kerja**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,14173$	24	28,57%
Sedang	$2,74867 \leq X < 4,14173$	56	66,66%
Rendah	$X < 2,74867$	4	4,77%
Jumlah		84	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 18 dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah 56 orang responden (66,6%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 24 orang responden (28,57%) dan kategori rendah sebanyak 4 orang responden (4,77%). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta tidak dalam kategori yang tinggi, namun juga tidak dalam kategori yang rendah.

### 3) Budaya Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,8286 dan standar deviasi sebesar 0,82383. Selanjutnya data budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi terdapat pada tabel 18 berikut ini:

**Tabel 19. Kategorisasi Budaya Organisasi**

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,65243$	11	13,09%
Sedang	$3,00477 \leq X < 4,65243$	63	75%
Rendah	$X < 3,00477$	10	11,91%
Jumlah		84	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel 19 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menerapkan budaya organisasi dalam kategori sedang dengan jumlah 63 orang responden (75%). Sedangkan untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 11 orang responden (13,09%) dan kategori rendah sebanyak 10 orang responden (11,91%). Artinya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta masih dalam taraf sedang. Tidak ada responden yang menerapkan budaya organisasi yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada responden yang menerapkan budaya organisasi sangat rendah.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 21.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 20. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,116	Normal
Disiplin Kerja	0,137	Normal
Budaya Organisasi	0,345	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel 20 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja



karyawan adalah 0,116, disiplin kerja adalah 0,137 dan budaya organisasi adalah 0,345 dan semuanya  $\geq 0,05$  . Artinya dapat disimpulkan residual tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

#### b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 21. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,286	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,088	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 21 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi linier terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki signifikansi 0,286 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,088.

#### c. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau

sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Disiplin Kerja	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 22 terlihat jika disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,856 dan VIF 1,168. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variable disiplin kerja dan budaya organisai dan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*.

**Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Jenis_Kelamin	-.138	-.055	-.073	-.039
Pend_Terakhir	-.071	-.048	-.030	-.028
Lama_Kerja	-.278	-.170	-.235	-.178
Gaji	-.271	-.244	-.184	-.193
Usia	.050	.081	-.025	.018
Status	.042	-.002	.052	.021
Posisi	-.129	-.158	-.068	-.106
Disiplin Kerja		0.404***		0.260*
Budaya Organisasi			0.410***	0.283*
R <sup>2</sup>	.104	0.248*	0.259*	0.304*
$\Delta R$	.104	0.144*	0.155*	0.200*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan Tabel 23, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0.404^{***}$ ;  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,144\*,  $p=0,000$ . Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0.410^{***}$ ,  $p=0,000$ . Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0.155^*$ ,  $p=0,000$ . Maka hipotesis kedua dapat diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa disiplin kerja dengan  $\beta=0.260^*$ ,  $p=0,032$  berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan  $\beta=0.283^*$ ,  $p=0,017$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0.200^*$ . Maka hipotesis ketiga dapat diterima

**Tabel 24. Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hasil
1	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta	Terbukti
2	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta	Terbukti
3	Disiplin kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta	Terbukti

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, nilai  $\beta=0,404^{***}$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,144.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada indikator bekerja etis dengan skor 3,71. Karyawan yang memiliki bekerja secara etis yang rendah akan mengalami kesulitan dalam melakukan kerjasama dengan tim dalam bekerja. Namun jika karyawan memiliki sikap bekerja etis yang tinggi akan mudah dalam bekerja secara tim.

Berlaku juga dengan karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya dan jika karyawan mampu memiliki ketaatan pada standar kerja akan berpengaruh baik dengan kualitas dan kuantitas kerja. Semakin tertib karyawan terhadap peraturan perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output perusahaan yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan kedisiplinan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Radeswandri dan Utami (2013) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta, nilai  $\beta=0,410^{***}$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,155.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variable budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Indikator berorientasi pada kepentingan karyawan menunjukkan nilai terendah (3,61). Hal ini berarti berorientasi pada

kepentingan karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Jika sikap berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan tim masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang maksimal.

Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Karyawan yang mampu member perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Abank Irenk Creative Yogyakarta bekerja dengan budaya yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan Harlie (2012) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,200.

Karyawan yang menunjukkan bekerja etis dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan akan berpengaruh positif pada kerjasama dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja dan memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik pada karyawan. Karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan agresif dalam bekerja berpengaruh baik pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jadi disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Radeswandri dan Utami (2013) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta=0,404^{***}$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,144. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika disiplin kerja yang diterapkan oleh CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta=0,410^{***}$  dengan  $p=0,000$ . Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,155. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta

dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Disiplin kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai  $\beta$  disiplin kerja sebesar  $\beta=0,260$  berpengaruh positif dan budaya organisasi dengan  $\beta=0,283$  berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,200, yang artinya disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 20% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan karyawan semakin baik menerapkan budaya organisasi maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi (meningkat).

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar

( $\Delta R^2=0,200$ ) atau 20%. Dengan demikian masih terdapat 80% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan bekerja secara etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Jadi sebaiknya atasan dari pihak Abank Irenk menerapkan peraturan yang lebih tegas agar karyawan mengurangi tindakan yang kurang etis di kantor.

- b. Mengacu pada tingkat budaya organisasi yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*teamwork*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar karyawan. Jadi sebaiknya atasan Abank Irenk menerapkan strategi kerja yang lebih menekankan untuk *temwork* setiap *project*-nya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 20%, sehingga masih ada 80% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang

memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia. *Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta*.
- Azwar, Saifuddin. "MA (2009)." *Metode Penelitian*.
- Charles R Milton.1981. *Human Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc., hlm. 60 – 61.
- Damawiyanti,Eny. 2008. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk*. FISIP UI. Jakarta
- Denny, Richard. 1992. *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Thesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Ferdinand, Augusty. 2010. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. ISBN 979-9156-75-0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno, W. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1(1), 1-63.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiany, H. D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012* : 860 – 867.

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. SP.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta.
- Imam, G. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Munandar, A.S. 2012. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Nitisemito Alex, S. (2001). *Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Radeswandri dan Utami, T.N. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.21, No.2.
- Rahmatullah, Adi. 2003. *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung : Fakultas Ekonomi Unimus Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, R. H. (2007). *Global problems and the culture of capitalism*. Allyn & Bacon.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Salemba.
- Saputra, T. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, B. H. (2005). Menyongsong Era Baru Akuntansi Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 1(1).
- Singarimbun, (1995), Masri, and Sofyan Effendi. *Metoda Penelitian Survey*. LP3S, Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soepeno, Djurwati dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.15. No.5. Manado.
- Suryana, M. Si. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada(1995).
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.



Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Winardi, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

# LAMPIRAN

## **1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas**

### **INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Raditya Singgih Jatilaksono

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU d. S-2  
b. D-3 e. S-3  
c. S-1
3. Lama Bekerja : a. < 1 tahun d. >10 tahun  
b. 1 – 5 Tahun  
c. 6 – 10 Tahun
4. Gaji : a. < 1 juta c. 2-3 juta e. 4-5 juta  
b. 1-2 juta d. 3-4 juta f. > 5 juta
5. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
6. Status : a. Lajang c. Cerai  
b. Menikah
7. Posisi : a. Pimpinan  
b. Staff

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
  - a) STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b) TS = Tidak Setuju (2)
  - c) KS = Kurang Setuju (3)
  - d) S = Setuju (4)
  - e) SS = Sangat Setuju (5)

### Daftar Angket Penelitian

#### 1. Kinerja Karyawan

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan					
5.	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim					

#### 2. Disiplin Kerja

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik					
5.	Bila saya melakukan kesalahan akan mendapat sanksi disiplin					

## 3. Budaya Organisasi

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan					
3.	Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					


### 1. Data Validitas dan Reliabilitas

No.	K1	K2	K3	K4	K5	jml	D1	D2	D3	D4	D5	jml	B1	B2	B3	B4	B5	B6	jml
1	3	4	3	4	4	18	5	5	5	3	5	23	5	5	5	3	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	2	17	4	4	5	5	3	4	21
3	5	4	5	5	4	23	3	3	5	5	4	20	4	4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	5	4	23	4	4	2	5	5	20	5	5	3	4	4	4	21
5	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	23
6	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	4	23
7	3	4	3	4	4	18	5	5	4	5	5	24	4	4	4	3	2	4	17
8	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	4	21	3	3	5	5	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	2	5	5	4	20
10	5	5	5	4	5	24	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	24
13	4	5	5	4	5	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	3	4	5	21
14	3	5	3	3	5	19	5	5	5	3	5	23	4	4	3	3	4	5	18
15	4	4	4	3	4	19	2	2	5	4	3	16	4	4	3	3	4	4	18
16	5	5	5	5	5	25	2	4	3	3	3	15	5	5	4	4	4	5	22
17	5	4	4	5	4	22	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	4	25
18	5	1	5	5	1	17	3	3	3	3	3	15	4	4	5	3	4	1	20
19	4	5	5	3	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	5	24
20	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15	2	2	5	4	3	4	16
21	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	5	19	4	3	4	4	4	4	19
22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	5	4	16
23	3	4	4	3	4	18	5	5	5	4	4	23	3	2	3	3	5	4	16
24	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	3	2	3	3	5	5	16
25	5	3	5	5	3	21	5	4	5	5	4	23	3	2	3	3	4	3	15
26	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	3	2	3	3	3	4	14
27	2	4	3	3	4	16	3	3	4	4	3	17	3	2	3	3	4	4	15
28	5	3	3	4	3	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	5	3	17
29	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	5	4	20
30	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	3	22	4	4	3	1	5	4	17
31	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	3	22	3	3	3	3	5	5	17
32	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	2	20	3	3	3	3	4	4	16
33	5	4	3	4	4	20	4	5	4	5	3	21	3	3	3	3	4	4	16
34	4	3	4	4	3	18	3	3	3	5	3	17	3	3	3	3	5	3	17
35	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	5	4	19
36	4	5	5	4	5	23	3	4	3	2	2	14	4	4	3	2	4	5	17
37	5	4	5	5	4	23	3	3	2	2	3	13	4	3	3	3	5	4	18

38	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	3	5	4	3	17
39	4	5	3	5	5	22	3	4	3	3	4	17	2	5	4	2	3	5	16
40	5	4	5	4	4	22	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	4	5
41	5	5	5	5	5	25	3	3	2	2	3	13	3	3	4	4	4	5	18
42	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	4	15
43	4	4	5	3	4	20	3	3	3	3	3	15	2	2	3	4	4	4	15
44	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	4	16
45	5	4	5	5	4	23	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	4	20
46	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	2	2	2	2	4	12
47	3	5	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	2	5	5	5	5	5	22
48	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	4	17
49	5	5	4	4	5	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	5	15
50	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	15
51	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	4	1	11
52	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	5	22
53	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	3	4	20
54	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	18
55	5	4	3	4	4	20	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	5	4	23	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	4	22
57	4	5	5	5	5	24	4	3	3	3	5	18	3	3	4	3	4	5	17
58	4	3	5	4	3	19	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	3	20
59	1	4	4	4	4	17	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	3	4	20
60	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	18
61	4	3	5	4	3	19	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	3	3	18
62	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	4	24
63	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	3	4	20
64	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	5	20
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20
67	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	3	18
68	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	4	24
69	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	5	19
70	4	5	5	4	5	23	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	2	5	18
71	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	5	22
72	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	18
73	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	4	1	11
74	4	3	5	4	3	19	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	3	20
75	5	4	3	4	4	20	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	20
76	5	4	5	5	4	23	4	3	4	4	4	19	4	4	5	5	4	4	22
77	4	5	5	5	5	24	4	3	3	3	5	18	3	3	4	3	4	5	17
78	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	18



79	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	4	24
80	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	3	18
81	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	4	24
82	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	5	19
83	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	3	4	20
84	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	5	20
jml	349	342	346	330	342	1709	316	319	317	317	312	1581	314	308	321	303	332	342	1578
rata2	4.2	4.1	4.1	3.9	4.1	20.35	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	18.8	3.7	3.7	3.8	3.6	4	4.1	18.79

 = item pertanyaan yang tidak lolos uji validitas (CFA)

## 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

### HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.772
Approx. Chi-Square		930.902
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	.000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1			.593
K2			
K3			.730
K4			.963
K5			.684
DK1	.731		
DK2	.816		
DK3	.894		
DK4	.908		
DK5	.741		
BO1		.718	
BO2		.813	
BO3		.724	
BO4		.643	
BO5		.770	
BO6			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

### TAHAP 2

#### FACTOR ANALYSIS

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.801
Approx. Chi-Square		873.267
Bartlett's Test of Sphericity	df	91
	Sig.	.000

##### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
K1			.593
K3			.729
K4			.965
K5			.693
DK1	.721		
DK2	.816		
DK3	.894		
DK4	.911		
DK5	.729		
BO1		.735	
BO2		.823	
BO3		.719	
BO4		.638	
BO5		.766	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

#### HASIL UJI RELIABILITAS

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### a. Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

#### b. Budaya Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

**c. Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	4

#### 4. Hasil Uji Karakteristik Responden

no responden	jen.kelamin	pendidikan terakhir	lama bekerja	gaji	usia	status	posisi
1	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	26-30 Tahun	Lajang	Staff
2	Perempuan	DIII	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
3	Perempuan	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
4	Perempuan	DIII	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
5	Perempuan	SMU	< 1 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
6	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
7	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	2-3 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Staff
8	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	4-5 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
9	Laki-Laki	S1	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Pimpinan
10	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
11	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Staff
12	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
13	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
14	Laki-Laki	SMU	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
15	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
16	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
17	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
18	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
19	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
20	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
21	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
22	Perempuan	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
23	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
24	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	> 5 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
25	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff

26	Laki-Laki	SMU	> 10 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
27	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
28	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
29	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
30	Laki-Laki	SMU	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
31	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
32	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
33	Perempuan	DIII	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
34	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
35	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
36	Laki-Laki	SMU	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
37	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	26-30 Tahun	Lajang	Staff
38	Perempuan	DIII	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
39	Perempuan	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
40	Perempuan	DIII	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
41	Perempuan	SMU	< 1 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
42	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
43	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	2-3 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Staff
44	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	4-5 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
45	Laki-Laki	S1	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Pimpinan
46	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
47	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Staff
48	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
49	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
50	Laki-Laki	SMU	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
51	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
52	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff

53	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
54	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
55	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
56	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
57	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
58	Perempuan	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
59	Perempuan	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
60	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	> 5 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
61	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
62	Laki-Laki	SMU	> 10 Tahun	< 1 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
63	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
64	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
65	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
66	Laki-Laki	SMU	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
67	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
68	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
69	Perempuan	DIII	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
70	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
71	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
72	Laki-Laki	SMU	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
73	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	4-5 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
74	Laki-Laki	S1	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	26-30 Tahun	Menikah	Pimpinan
75	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
76	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
77	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
78	Laki-Laki	SMU	6 - 10 Tahun	3-4 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Pimpinan
79	Laki-Laki	SMU	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff



80	Laki-Laki	S1	1 - 5 Tahun	2-3 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
81	Laki-Laki	DIII	1 - 5 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
82	Laki-Laki	SMU	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
83	Laki-Laki	S1	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff
84	Perempuan	DIII	< 1 Tahun	1-2 Juta	20-25 Tahun	Lajang	Staff

## 5. Hasil Uji Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K	84	1.00	4.75	4.0595	.69920
DK	84	1.00	4.80	3.4452	.69653
BO	84	1.00	5.00	3.8286	.82383
Valid N (listwise)	84				

### Disiplin Kerja

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= 3.4452 \\ \text{Sdi} &= 0.69653 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &: X \geq M + SD \\ \text{Sedang} &: M - SD \leq X < M + SD \\ \text{Rendah} &: X < M - SD \end{aligned}$$

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 4.14173$
Sedang	$2.74867 \leq X < 4.14173$
Rendah	$X < 2.74867$

Budaya Organisasi				
Mi		=	3.8286	
Sdi		=	0.82383	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 4.65243$		
Sedang	:	$3.00477 \leq X < 4.65243$		
Rendah	:	$X < 3.00477$		

Kinerja Karyawan				
Mi		=	4.0595	
Sdi		=	0.69920	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 4.7587$		
Sedang	:	$3.3603 \leq X < 4.7587$		
Rendah	:	$X < 3.3603$		

## 6. Hasil Uji Kategorisasi

KIN_RECODE				
	Frequency	Percent	Valid Percent	
TINGGI	15	17,85	17,85	
SEDANG	63	75,00	75,00	
Valid RENDAH	6	7,15	7,15	
Total	84	100,00	100,00	

**DK\_RECDE**

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	24	28,57	28,57
SEDANG	56	66,66	66,66
Valid RENDAH	4	4,77	4,77
Total	84	100,00	100,00

**BO\_RECDE**

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	11	13,09	13,09
SEDANG	63	75,00	75,00
Valid RENDAH	10	11,91	11,91
Total	84	100,00	100,00

## 7. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KIN	DK	BO
N		84	84	84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.0387	3.7643	3.7571
	Std. Deviation	.62994	.74456	.69841
	Absolute	.130	.126	.102
Most Extreme Differences	Positive	.084	.078	.102
	Negative	-.130	-.126	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.194	1.157	.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.137	.345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 8. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KIN * DK	(Combined)	15.438	15	1.029	3.172	.001
	Between Groups	9.924	1	9.924	30.584	.000
	Linearity	5.514	14	.394	1.214	.286
	Deviation from Linearity	22.064	68	.324		
	Within Groups	37.502	83			
	Total					

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KIN * BO	(Combined)	12.262	14	.876	2.394	.009
	Between Groups	4.339	1	4.339	11.861	.001
	Linearity	7.924	13	.610	1.666	.088
	Deviation from Linearity	25.240	69	.366		
	Within Groups	37.502	83			
	Total					

## 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BO, DK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: K

b. All requested variables entered.

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	DK	BO
1	1	2.955	1.000	.00	.00	.00
	2	.026	10.665	.03	.47	.87
	3	.019	12.490	.96	.53	.12

a. Dependent Variable: K

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.264	.407		5.561	.000		
	DK	.348	.108	.347	3.232	.002	.856	1.168
	BO	.156	.091	.184	1.711	.091	.856	1.168

a. Dependent Variable: K

## 10. Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ps, jk, pt, lk, st, gj, si <sup>b</sup>	.	Enter
2	DK <sup>b</sup>	.	Enter
3	BO <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KIN

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.323 <sup>a</sup>	.104	.022	.67842	.104	1.262	7	76	.281
2	.498 <sup>b</sup>	.248	.168	.62553	.144	14.396	1	75	.000
3	.551 <sup>c</sup>	.304	.220	.60593	.056	5.930	1	74	.017

a. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

b. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, DK

c. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, DK, BO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.064	7	.581	1.262	.281 <sup>b</sup>
	Residual	34.979	76	.460		
	Total	39.044	83			
2	Regression	9.697	8	1.212	3.098	.004 <sup>c</sup>
	Residual	29.346	75	.391		
	Total	39.044	83			
3	Regression	11.875	9	1.319	3.594	.001 <sup>d</sup>
	Residual	27.169	74	.367		
	Total	39.044	83			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

c. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, DK

d. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, DK, BO

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.490	1.071	5.125	.000		
	jk	-.218	.188	-.138	.251	.825	1.212
	pt	-.054	.098	-.071	.587	.689	1.452
	lk	-.276	.124	-.278	.029	.756	1.322
	gj	-.165	.084	-.271	.053	.619	1.616
	si	.111	.504	.050	.826	.226	4.432
	st	.105	.559	.042	.852	.230	4.352
	ps	-.271	.289	-.129	.350	.627	1.594
2	(Constant)	3.744	1.089	3.436	.001		
	jk	-.086	.177	-.055	.487	.793	1.261
	pt	-.036	.091	-.048	.393	.687	1.456
	lk	-.168	.118	-.170	.157	.712	1.404
	gj	-.148	.077	-.244	.060	.617	1.621
	si	.179	.465	.081	.386	.225	4.438
	st	-.004	.516	-.002	.994	.229	4.365
	ps	-.333	.267	-.158	.125	.625	1.600
3	DK	.372	.098	.404	3.794	.000	1.129
	(Constant)	3.110	1.087	2.861	.005		
	jk	-.062	.172	-.039	.358	.721	1.265
	pt	-.021	.088	-.028	.235	.815	1.463
	lk	-.177	.114	-.178	.155	.712	1.405
	gj	-.117	.076	-.193	.154	.600	1.667
	si	.039	.454	.018	.087	.931	4.510
	st	.052	.500	.021	.103	.918	4.374
	ps	-.223	.262	-.106	.850	.398	1.649
	DK	.239	.109	.260	2.187	.032	1.501
	BO	.278	.114	.283	2.435	.017	1.441

a. Dependent Variable: KIN

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 DK	.404 <sup>b</sup>	3.794	.000	.401	.885	1.129	.225
1 BO	.410 <sup>b</sup>	3.962	.000	.416	.922	1.084	.224
2 BO	.283 <sup>c</sup>	2.435	.017	.272	.694	1.441	.222

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors in the Model: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

c. Predictors in the Model: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, DK

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ps, jk, pt, lk, st, gj, si <sup>b</sup>	.	Enter
2	BO <sup>b</sup>	.	Enter
3	DK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KIN

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.323 <sup>a</sup>	.104	.022	.67842	.104	1.262	7	76	.281
2	.509 <sup>b</sup>	.259	.180	.62102	.155	15.699	1	75	.000
3	.551 <sup>c</sup>	.304	.220	.60593	.045	4.782	1	74	.032

a. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

b. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, BO

c. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, BO, DK



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.064	7	.581	1.262	.281 <sup>b</sup>
	Residual	34.979	76	.460		
	Total	39.044	83			
2	Regression	10.119	8	1.265	3.280	.003 <sup>c</sup>
	Residual	28.925	75	.386		
	Total	39.044	83			
3	Regression	11.875	9	1.319	3.594	.001 <sup>d</sup>
	Residual	27.169	74	.367		
	Total	39.044	83			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

c. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, BO

d. Predictors: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, BO, DK

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.490	1.071		5.125	.000		
	jk	-.218	.188	-.138	-1.156	.251	.825	1.212
	pt	-.054	.098	-.071	-.546	.587	.689	1.452
	lk	-.276	.124	-.278	-2.228	.029	.756	1.322
	gj	-.165	.084	-.271	-1.967	.053	.619	1.616
	si	.111	.504	.050	.220	.826	.226	4.432
	st	.105	.559	.042	.187	.852	.230	4.352
	ps	-.271	.289	-.129	-.940	.350	.627	1.594
2	(Constant)	3.672	1.082		3.392	.001		
	jk	-.114	.174	-.073	-.656	.514	.806	1.240
	pt	-.023	.090	-.030	-.251	.802	.684	1.463
	lk	-.233	.114	-.235	-2.044	.044	.749	1.334
	gj	-.111	.078	-.184	-1.433	.156	.601	1.665
	si	-.056	.463	-.025	-.121	.904	.224	4.469
	st	.129	.511	.052	.252	.802	.230	4.353
	ps	-.144	.266	-.068	-.540	.591	.618	1.618
3	BO	.403	.102	.410	3.962	.000	.922	1.084
	(Constant)	3.110	1.087		2.861	.005		
	jk	-.062	.172	-.039	-.358	.721	.790	1.265
	pt	-.021	.088	-.028	-.235	.815	.684	1.463
	lk	-.177	.114	-.178	-1.551	.125	.712	1.405
	gj	-.117	.076	-.193	-1.542	.127	.600	1.667
	si	.039	.454	.018	.087	.931	.222	4.510
	st	.052	.500	.021	.103	.918	.229	4.374
	ps	-.223	.262	-.106	-.850	.398	.606	1.649
	BO	.278	.114	.283	2.435	.017	.694	1.441
	DK	.239	.109	.260	2.187	.032	.666	1.501

a. Dependent Variable: KIN

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	BO	.410 <sup>b</sup>	3.962	.000	.416	.922	1.084	.224
	DK	.404 <sup>b</sup>	3.794	.000	.401	.885	1.129	.225
2	DK	.260 <sup>c</sup>	2.187	.032	.246	.666	1.501	.222

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors in the Model: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si

c. Predictors in the Model: (Constant), ps, jk, pt, lk, st, gj, si, BO